

УДК 331.53

**Томильцев Алексей Витальевич,**

*Tomiltsev Alexey Vitalyevich,*

Ural Federal University named after the first Russian President Boris Yeltsin, the State Institute of Management and Entrepreneurship, Yekaterinburg, Russia, candidate of pedagogical sciences, associate professor, tomiltcev@mail.ru

ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» – Институт государственного управления и предпринимательства, г. Екатеринбург, доцент, кандидат педагогических наук, tomiltcev@mail.ru

## **ВСЕОБЩИЙ КРИЗИС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **GENERAL CRISIS OF PROFESSIONAL EDUCATION**

#### **Аннотация**

Данная статья посвящена проблемам и противоречиям в организации профессиональной подготовки кадров для нужд экономики страны. Указывается, что без налаживания прямых контактов образовательных организаций с заказчиком проблема обеспечения последних квалифицированными кадрами не будет решена.

**Ключевые слова:** рынок труда; профессиональное образование

#### **Abstract**

The article is devoted to the problems and contradictions of the processes of training of personnel organization for the needs of economics of Russia Federation. The main issue of the article is to show that the problem of supplying of qualified workers of organizations can't be solved without establishing the direct contacts between educational organizations and companies-requisitioner.

**Keywords:** labor market, professional education

Подготовка кадров для рынка труда является одной из самых серьезных проблем современной России. Недостаток квалифицированных работников (и в прямом смысле, и в смысле качества подготовки) отмечается и руководителями предприятий, и экспертами. Недостаток квалифицированных работников (и в прямом смысле, и в смысле качества подготовки) отмечается и руководителями предприятий, и экспертами. Прибывающие из-за рубежа мигранты не могут восполнить этот дефицит, поскольку не обладают необходимым образованием

и уровнем профессиональной квалификации. Кроме того, привлечение квалифицированной рабочей силы из-за рубежа вызывает напряжение на рынке труда (вспомните дискуссию о разрешении использования иностранных летчиков). Попробуем рассмотреть наиболее общие причины ситуации.

Начнем с попытки рассмотреть причины возникновения массового профессионального образования в начале XX века. Причиной его возникновения является вступление промышленности в индустриальную фазу развития, фазу массового производства, которое должно обеспечить выпуск максимального количества товаров. Для этого требуется запустить массовое производство с большим количеством работников, выполняющих достаточно простые, однотипные виды труда (при минимизации машинного производства). Для этого требуется изобилие слегка грамотной и послушной рабочей силы. Крупный работодатель столкнулся с необходимостью ответить на вопросы: как самостоятельно готовить рабочую силу для своего производства; как сделать так, чтобы подготовленные работники были послушны и выполняли все распоряжения начальства; как обеспечить производство таких массовых, легко заменяемых и пополняемых работников, столь необходимых в период расширения производства; как сделать наемный труд более безопасным.

Ответ на этот вопрос был дан через создание системы массового образования, которое готовило массу в достаточной мере грамотных, а самое главное послушных людей, способных выполнять необходимые работы под руководством линейного менеджера. Увеличение возраста выхода на работу создавало условия для обеспечения безопасности, сложности и разнообразия труда; формировало навык подчинения требованиям руководителя.

По мере усложнения производства росли и требования к уровню первичной подготовки (от двухклассной школы в начале века к обязательному девятиклассному, а потом и одиннадцати классному) [1]. Экономике требовался институт, который выпускал бы подходящие ей кадры, и потому он был создан. Фабрики

и заводы появились не вслед за школами – наоборот, школы появились, потому что появились фабрики.

Функцию обучения и первичной профессионализации молодежи взяло на себя государство. В Условиях СССР, ведения планового хозяйства введена единая модель профессиональной подготовки. Это было удобно, поскольку все оборудование на промпредприятиях было однотипным и не нуждалось в серьезной и дифференцированной подготовке. Увеличение выпуска продукции шло, чаще всего за счет увеличения количества работников среднего уровня квалификации. Дешевая система подготовки кадров обеспечивала массовость, которая была гораздо важнее качества. Результатом являлся массовый и дешевый труд, формировались послушные, удовлетворенные всем рабочие, готовые тратить заработанные деньги. Это сработало: выросло несколько поколений продуктивных и полностью обеспеченных занятостью работников. Дообучение выпускников шло на конкретном предприятии, что в условиях малой мобильности рабочей силы означало пожизненный найм и постоянное повышение уровня профессионализма на стабильном, не меняющемся десятилетиями оборудовании.

Промышленное производство было основным заказчиком рабочей силы. Сегодня мы переживаем противоположный процесс – промышленность освобождается от рабочей силы. В связи с модернизацией производства и его автоматизацией происходит уменьшение потребности в занятом персонале. Кроме того, в условиях отказа от унификации производства, ликвидации государственной собственности на промышленные предприятия, исчезла и унификация требований к оборудованию и работнику. С ростом конкуренции и роста стоимости рабочей силы возникает потребность высвобождения малоквалифицированной и послушной рабочей силы [2]. Требуется высококвалифицированный профессионал. Одновременно происходит массовое высвобождение малоквалифицированных кадров. В результате получается так, что промышленно-образовательная система, которая на протяжении столетия обеспечивала нас рабочими, юристами, медсестрами и военными, на сегодняшний день утратила всякий смысл.

Необходимо учитывать и тот факт, что наряду с рынком труда высококвалифицированной рабочей силы растет и развивается часть рынка труда – вне системы профессионального образования. (Доля формальных трудовых контрактов в экономике сократилась примерно на 15 % за 10 лет). Эти люди выполняют тяжелую ручную работу, которая сильно необходима и востребована. Она формирует психологию «временного работника», у которого нет стимулов к повышению квалификации. Работодатель всегда предпочтет дешевого и социально незащищенного мигранта. С высококвалифицированными рабочими все сложнее, у нас нет училищ, которые готовили бы рабочую аристократию. С тем, как индустриальная эпоха отходит в прошлое, необходимо решить следующую задачу: научиться воспитывать независимых, творческих людей, не боящихся новых решений.

Новое Российское государство встало перед проблемой сохранения существовавшей ранее системы профессионального образования, понимая, что выпускает не самых грамотных работников, не в полной мере соответствующих потребностям бизнеса. Но как подготовить универсального рабочего в условиях уникальности и эксклюзивности оборудования на развивающихся предприятиях и при этом сохранить занятость большого количества молодежи – одно из главных противоречий в государственной политике профессиональной подготовки кадров. Как может система массовой подготовки специалистов угадать специфику производства?

Если в прежние времена фабрика всегда была привязана к определенному месту, то сегодня это не так – фабрика существует там, где наиболее дешевая рабочая сила и сырье. Практически каждая компания, которая может позволить себе не привязываться к местности, изо всех сил старается не привязываться к одной местности. Это значит, что колл-центры, упаковочные цеха, сборочные конвейеры и центры обработки данных переносятся туда, где рабочая сила стоит дешевле. Туда, где рабочие покладистее. Покладистый, дешевый. Посмотрите на массовое производство товаров – оно ушло из Европы и Америки. В этом случае

возникает естественный вопрос о том, где, кого и как готовить? Схожие проблемы переживают и крупные российские города, из которых выводится промышленное производство, а центры подготовки рабочей силы остаются на своих местах и не имеют заказа от фабрик и заводов.

Таким образом, государство не может приспособить имеющуюся систему профессионального образования под нужды каждого отдельного предприятия. Тем более, что в отличие от предыдущих эпох срок жизни оборудования – очень короток. При этом, основная масса работодателей, недовольных уровнем подготовки большей части наемных работников, остается пассивным потребителем сложившихся услуг системы профессионального образования.

Дешевая система образования производит дешевую рабочую силу. Дешевая рабочая сила мало востребована, поскольку всегда найдется еще дешевле. Производство дорогой рабочей силы сегодня не выгодно. Никто не знает, что и как будет происходить через несколько лет. Более активная позиция во взаимодействии с образовательной системой отмечается со стороны крупнейших, динамично развивающихся предприятий, однако и в этом сегменте не просматриваются принципиально иные подходы к решению проблем профессиональной подготовки кадров.

Выходом из ситуации может быть организация партнерских отношений бизнеса и государства. Это требует серьезных вложений в модернизацию материальной базы профессиональной школы, создание адресных центров переподготовки и переобучения кадров. Но на это бизнес идет плохо, предпочитая покупать готовый продукт на рынке труда. Предприятия, недовольные уровнем подготовки рабочей силы организуют разные центры доподготовки и дообучения. Сейчас наиболее частая форма образовательных структур, которые есть у предприятий – это учебные курсы или учебные центры (очевидно, последние – это более продвинутая и основательная форма организации обучения самим предприятием) [3]. Наиболее крупные организуют собственные корпоративные учеб-

ные центры (университеты), вкладывают средства в восстановление традиционных способов целевой подготовки через восстановление техникумов и организацию целевого приема в вузы.

Попытка изменить положение дел с введением профессиональных стандартов и учетом уровня квалификаций теоретически может изменить ситуацию. Создающиеся Центры оценки квалификаций не проявляют особой заинтересованности в оценке уровня подготовки выпускников, поскольку им за услуги необходимо платить, а образовательные организации не имеют такой статьи расходов. Решение проблемы может быть системным, функцию координации и контроля должно взять на себя государство, до тех пор, пока механизм взаимодействия всех заинтересованных сторон не будет запущен.

#### Список литературы

1. Среднее профессиональное образование // Википедия [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org> (дата обращения 21.08.2015).
2. Тесленко И. В. Формирование кадрового потенциала в соответствии с потребностями рынка труда на примере Свердловской области // Фундаментальные исследования. 2014. № 12–2. С. 362–368; URL: [www.rae.ru](http://www.rae.ru) (дата обращения: 18.08.2015).
3. Долгих М. Н., Мирсаетова А. А., Тесленко И. В. Тенденции развития государственно-частного партнерства в системе среднего профессионального образования Свердловской области // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 8 – 2. С. 407–412. URL: [www.rae.ru/fs/](http://www.rae.ru/fs/) (дата обращения: 18.08.2015).